



# 香港天主教勞工事務委員會



HONG KONG CATHOLIC COMMISSION FOR LABOUR AFFAIRS  
HOLY CROSS CENTRE, 7/F, 72 YIU HING ROAD, SHAUKIWAN, HONG HONG..

香港筲箕灣耀興道72號聖十字架中心七樓 TEL(電話)：  
2772 5918 FAX(傳真)：2347 3630 E-MAIL(電郵)：[hkccla@hkccla.org.hk](mailto:hkccla@hkccla.org.hk)  
WEBSITE(網址)：http://www.hkccla.org.hk

## 概覽

香港天主教勞工事務委員會一直致力關心基層勞工的生活，並透過培育及政策研究工作促進教友及工友對勞工事務的認識，以及建立一個尊重個人和合乎公義的社會。

根據政府統計處《二零一一年收入及工時按年統計調查報告》<sup>1</sup>，全港零售業僱員人數達 262,000，佔全港僱員總人數的 9%，屬全港第二個最多人從事的行業。報告亦顯示零售業僱員的每周工作時數中位數是 48 小時，其中全職的零售業僱員的每周工時中位數為 51 小時，當中從事超級市場及便利店的全職零售僱員更高達 54 小時。按照世界勞工組織的建議，40 小時為最適合的每周工作時數<sup>2</sup>，這反映長工時的情況在零售業相當普遍。事實上，根據上述報告，現時全港有接近二十萬全職零售業僱員每周工時在 40 小時或以上。不少報告已指出，長工時嚴重影響工人的家庭生活及健康狀況，並增加家庭糾紛和骨骼肌肉毛病的機會<sup>3</sup>。另外，本港法定機構職業安全健康局於 2008 年發表的調查報告亦指出，31.3% 的零售業僱員因工作時間過長而感到壓力<sup>5</sup>。

香港政府現時主要透過《僱傭條例》和《職業安全及健康條例》保障僱員的休息權利及確保僱員的職業安全。《僱傭條例》規定僱員在受僱期內可以享有休息日，法定假日及有薪年假<sup>6</sup>。《職業安全及健康條例》則規定僱主需在合理及可行範圍內，保障僱員的工作安全及健康。另外，政府還出版《休息時段指引》，鼓勵僱主和僱員透過協商以訂立顧及僱員作息需要，又能應付業務運作需要的休息時段安排。可惜，前者雖能確保僱員能享有休息假日，但未有就僱員的標準工時作出規管，而指引則沒有法律效力，僱主多以工作效率為理由，放棄跟從指引之建議，因此長工時所引申的負面影響未能完全被消除。

<sup>1</sup> 政府統計處，《二零一一年收入及工時按年統計調查報告》，2011, P.14, 88

<sup>2</sup> International Labour Organization, C047-Forty Hour Week Convention, 1935 (NO.47)

<sup>3</sup> Kohinoor Biswas & Kamrul Hassan, A Test of Association between Working Hour and Work Family Conflict: A Glimpse on Dhaka's Female White Collar Professionals. *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No.5, 2009

<sup>4</sup> Britta Raediker; Daniela Janßen; Carsten Schomann & Friedhelm Nachreiner, Extended Working Hours and Health, *Chronobiology International*, Vol. 23, No. 6, P.1305-1316, 2006

<sup>5</sup> 職業安全健康局，《進出口及零售批發業之職業安全健康調查報告》，2008, P.16

<sup>6</sup> 根據《僱傭條例》，凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。另外，所有僱員，不論服務年資的長短，均可享 12 天法定假日。再者，僱員按連續性合約受僱每滿 12 個月，便可享有有薪年假。

法定最低工資去年已在香港實施。但最低工資必須配合標準工，才能顯著地提升工人的生活質素，讓工人賺取足夠的工資之餘，亦可享有充裕的工餘時間，投放在家庭，社交及健康生活上。再者，「經濟、社會及文化權利國際公約」亦有條文確認人人有權享有公平與良好的工作條件，包括公平的工資水平和合理的工作時間。<sup>7</sup>

雖然上屆政府已就標準工時的立法進行研究工作，並把有關研究報告遞交到行政會議討論。但社會上就標準工時立法各持正反意見，標準工時立法仍然是遙遙無期。因此，為了突顯長工時對僱員，尤其是零售業僱員的影響，我們於 2012 年 6 月至 7 月期間透過標準問卷形式訪問了 208 位零售業僱員，以了解長工時對其家庭生活、社交活動和健康狀況的影響。我們期望新一屆政府能參考此調查結果，並關注及保障本港僱員長工時的問題。

## 調查目的

過去已有調查反映長工時對僱員帶來的負面影響，但有關針對零售業僱員長工時情況的研究則較少，而且現時大部份的研討只探討工時對家庭生活及健康狀況影響力，甚少談及工時對僱員的社交方面的影響。

為此，本調查旨在全面地了解零售業僱員的工作條件及其影響，當中主要包括：

1. 工作條件，包括受僱形式、協議每周工作日數及時數、實際每周工作日數及時數、每周超時工作時數和超時工作補償方法；
2. 工時對家庭生活的影響，例如與家人相處的時間和難以兼顧家庭責任所產生的內疚感；
3. 工時對社交活動的影響，例如與朋友見面的次數、結識異性的機會和持續進修的機會；
4. 工作對身體狀況的影響，包括身理和心理健康；
5. 零售業僱員對立法規管工時的意見，包括每周標準工時、每周工時上限及超時工作補償；

我們希望透過本調查報告讓政策制定者了解零售業僱員的工作情況及其引伸的負面影響，以促使政府採取適當的政策以減低零售業僱員受長工時影響的機會及程度。

---

<sup>7</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 7.

## 調查及樣本資料

### 1. 調查日期、時間、地點

我們於 2012 年 6 月 11 日至 7 月 12 日的下午 12 時至 6 時，分別於銅鑼灣、灣仔、西灣河、杏花村、旺角、深水埗、尖沙咀、紅磡、葵芳、荃灣、青衣、將軍澳、上水、沙田、九龍灣等十五個地區的商場及地舖向零售業僱員進行問卷調查。

### 2. 調查對象

是次調查對象為現時任職超過一個月或以上的零售業僱員。

### 3. 調查方法

是次調查採用量化研究方法，以問卷調查形式進行訪問。問卷內大部份為封閉式問題。此調查主要選用方便抽樣(convenient sampling)及滾雪球抽樣(snowball sampling)方法在上述十五個地區接觸受訪問，並進行問卷調查。

除了選用以上方法之外，我們亦會引用相關的政府統計數據，不同的文獻、報章、書刊等資料來協助分析零售業僱員的處境和工時為他們帶來的不同影響。

### 4. 數據分析

問卷調查所得的資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS(Statistical Package for Social Sciences)系統進行統計及分析。

## 分析及討論

### 1. 受訪者背景資料

#### 1.1 性別和年齡

在 208 名受訪者中，有 155 人(74.5%)為女性，男性有 53 人，佔 25.5%。年齡介乎 20-24 歲的受訪者佔最多，佔整體的 37.9%，並次是介乎 25-29 歲，佔 16% (參考表 1)。

表1: 年齡

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
15-19歲	19	9.2	9.2
20-24歲	78	37.9	47.1
25-29歲	33	16.0	63.1
30-34歲	22	10.7	73.8
35-39歲	20	9.7	83.5
40-44歲	15	7.3	90.8
45-49歲	8	3.9	94.7
50-54歲	8	3.9	98.5
55-59歲	2	1.0	99.5
60歲或以上	1	.5	100.0
總和	206	100.0	
遺漏值	99		
總和	208		

## 1.2 婚姻和收入狀況

在 208 名受訪者中，67.2%受訪者屬未婚。另外，根據《二零一一年收入及工時按年統計調查報告》零售業僱員的每月工資中位數是\$9,900，而是次調查同樣發現，大部份（30.5%）受訪者月薪介乎\$9,001-\$11,000 (參考表 2)。

表2: 受薪人士之月薪

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
3000元以下	12	6.0	6.0
3001-5000元	16	8.0	14.0
5001-7000元	16	8.0	22.0
7001-9000元	42	21.0	43.0
9001-11000元	61	30.5	73.5
11001-13000元	31	15.5	89.0
13001-15000元	6	3.0	92.0
15001-17000元	7	3.5	95.5
17001-19000元	3	1.5	97.0
19001-21000元	2	1.0	98.0
21001或以上	4	2.0	100.0
總和	200	100.0	
遺漏值	99		
總和	208		

## 1.3 教育程度

具中學程度的受訪者佔大多數，共 137 人，佔 67.5%，其次是大專非學位(10.8%) (參考表 3)。

表3: 教育程度

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
小學程度或以下	4	2.0	2.0
中學程度	137	67.5	69.5
預科	19	9.4	78.8
大專非學位	22	10.8	89.7
大學或以上	21	10.3	100.0
總和	203	100.0	
遺漏值	99		
總和	208		

## 2. 受訪者工作情況

### 2.1 工作背景資料

在 208 名受訪者中，全部均從事商店銷售的工作。當中，有 170 人(82.1%)從事的店舖是連鎖經營，有 37 人(17.9%)從事的店舖不是連鎖經營。受訪者中，大部份的受訪者（43.1%）從事現時工作 1 年或以下。

近五成受訪者(49.5%)是主要從事服裝銷售工作，另外有一成多(13.9%)受訪者從事鞋類及衣物配件銷售工作（參考表 4）。此外，調查發現，有 157 人(75.5%)為全職商店銷售人員，50 人(24%)為兼職商店銷售人員(參考表 5)。

表4: 主要銷售的產品

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
食品	19	9.8	9.8
超級市場	2	1.0	10.8
服裝	96	49.5	60.3
鞋類及衣物配件	27	13.9	74.2
電器及攝影器材	11	5.7	79.9
傢具	1	.5	80.4
百貨公司	1	.5	80.9
珠寶首飾及鐘錶	11	5.7	86.6
文具及精品	5	2.6	89.2
藥物及化妝品	5	2.6	91.8
其他	16	8.2	100.0
總和	194	100.0	
遺漏值	99		
總和	208		

表5: 現時的工作模式

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
全職	157	75.5	75.5
兼職	50	24.0	99.5
其他	1	.5	100.0
總和	208	100.0	

## 2.2 協議每天的工作時數及每周日數

近八成受訪者(77.7%)有跟僱主在合約中協定(包括口頭協調)固定的每天工作時數，近兩成(19.9%)是沒有跟僱主在合約中協定(包括口頭協調)固定的每天工作時數 (參考表 6)。當中，大部份僱員跟僱主協議每天工作時數 8 小時，共 34.8%，其次是協議每天工作時數 10 小時，共 25.2% (參考表 7)。

表6: 是否有協議每天的工作時數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	有	160	77.7	77.7
	沒有	41	19.9	97.6
	不知道	5	2.4	100.0
	總和	206	100.0	
遺漏值	99	2		
總和		208		

表7: 協議的每天工作時數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	6.0	4	2.6	2.6
	7.0	2	1.3	3.9
	8.0	54	34.8	38.7
	8.5	2	1.3	40.0
	9.0	37	23.9	63.9
	9.5	6	3.9	67.7
	10.0	39	25.2	92.9
	10.5	5	3.2	96.1
	11.0	5	3.2	99.4
	16.0	1	.6	100.0
	總和	155	100.0	
遺漏值	99.0	5		
系統界定的遺漏		48		
總和		53		
總和		208		

208 受訪者中，有 125 人(63.5%) 表示有跟僱主在合約中協定(包括口頭協調)固定的每周工作日數，有 67 人(34%)則表示沒有跟僱主在合約中協定(包括口頭協調)固定的每周工作日數 (參考表 8)。當中，七成多的人(73.8%)指出協議每周日數是 6 天 (參考表 9)。

表8: 是否有協定固定的每周工作日數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	有	125	63.5	63.5
	沒有	67	34.0	97.5
	不知道	5	2.5	100.0
	總和	197	100.0	
遺漏值	99	11		
總和		208		

表9: 協議的每周工作日數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	2.0	2	1.6	1.6
	3.0	4	3.3	4.9
	4.0	3	2.5	7.4
	5.0	20	16.4	23.8
	5.5	1	.8	24.6
	6.0	90	73.8	98.4
	7.0	1	.8	99.2
	9.0	1	.8	100.0
	總和	122	100.0	
遺漏值	99.0	3		
系統界定的遺漏		83		
總和		86		
總和		208		



### 2.3 過去七天的總工作日數及時數

超過六成的受訪者(62.9%)表示在過去七天的總工作日數是6天(參考表10)。他們當中近兩成五(24%)需每周工作55小時以上至60小時，近兩成(19.5%)受訪者每周工時多達45小時以上至50小時。更重要的是，逾一成受訪者(12.5%)每周工時多達60小時或以上(參考表11)。經統計分析，受訪者每周工時的中位數為54小時。此總工時遠高於政府統計處的《二零一一年收入及工時按年統計調查報告》顯示的零售業(所有僱員)每周工時中位數48小時。

由此可見，大部分零售業從業員正面對嚴重的長工時情況，甚至是高於政府所統計的數字。根據不同的調查研究，長工時確實會影響僱員的家庭生活，身心健康，甚至會減低生產力和有損工作表現。故此，政府必需好好正視工時長的問題，使所有僱員享有良好的健康生活，令他們不至於只為工作而奔波，然而失去感悟生活的樂趣。

表10: 過去七天的總工作日數

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的	2.0	3	1.5
	3.0	8	3.9
	4.0	13	6.3
	5.0	45	22.0
	6.0	129	62.9
	7.0	7	3.4
總和	205	100.0	
遺漏值	99.0	3	
總和	208		

表11: 過去七天的總工時

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	35小時或以下	24	12.0	12.0
	35小時以上至40小時	23	11.5	23.5
	40小時以上至45小時	10	5.0	28.5
	45小時以上至50小時	39	19.5	48.0
	50小時以上至55小時	31	15.5	63.5
	55小時以上至60小時	48	24.0	87.5
	60小時以上至65小時	11	5.5	93.0
	65小時以上至70小時	11	5.5	98.5
	70小時以上	3	1.5	100.0
	總和	200	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	8		
	總和	208		

## 2.4 超時工作

逾四成受訪者(43.7%)表示在過去七天內曾有超時工作 (參考表12)。分別有22%受訪者指出他們在過去七天內曾超時1小時及2小時 (參考表13)。經統計分析，受訪者平均超時工作時數為3.5小時。近五成的(48.5%)超時工作補償是超時工作津貼，19.9%的受訪者的補償是補假，近兩成(17.5%)是沒有補償 (參考表14)。可見在零售業內，有部分僱員是無償加班(即沒有任何補薪或補假)。

表12: 過去七天內有否超時工作

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	有	90	43.7	43.7
	沒有	116	56.3	100.0
	總和	206	100.0	
遺漏值	99	2		
	總和	208		

表13: 過去七天內超時工作時數

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的 .5	5	6.1	6.1
1.0	18	22.0	28.0
1.3	1	1.2	29.3
1.5	1	1.2	30.5
2.0	18	22.0	52.4
3.0	17	20.7	73.2
4.0	4	4.9	78.0
5.0	5	6.1	84.1
6.0	5	6.1	90.2
7.0	1	1.2	91.5
9.0	1	1.2	92.7
10小時或以上	6	7.2	100.0
總和	82	100.0	
遺漏值 99.0	8		
系統界定的遺漏	118		
總和	126		
總和	208		

表14: 超時工作時的補償方法

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的 超時工作津貼	100	48.5	48.5
補假	41	19.9	68.4
沒有補償	36	17.5	85.9
不適用	29	14.1	100.0
總和	206	100.0	
遺漏值 99	2		
總和	208		

在獲得超時加班工作津貼的99個樣本中，大部分(80.8%)的超時工作津貼是正常工資的100%，只有3%的受訪者的超時工作津貼是正常工資的100%或以上（參考表15）。雖然調查發現，不少受訪者獲得超時工作津貼為正常工資的100%，但是僱員付出額外時間工作，放棄了他們本應有的娛樂活動、家庭時間、進修機會，理應獲得較正常工資多的補償。為了肯定僱員為工作付出的努力，我們呼籲僱主給予僱員正常工資100%以上的額外的工作補償，另外我們亦建議政府參考國際經驗，立法規管工時，並把逾時工作薪酬訂為正常1.5倍。

表15: 超時工作津貼的補償金額

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	少於正常工資的100%	4	4.0	4.0
	正常工資的100%	80	80.8	84.8
	正常工資的100%以上至150%	3	3.0	87.9
	沒有一定	12	12.1	100.0
	總和	99	100.0	
遺漏值	99	1		
	系統界定的遺漏	108		
	總和	109		
總和		208		

## 2.5 工作支援

接近八成(77.5%)受訪者在工作期間需要支援時，有員工從旁協助（參考表16）。

表16: 工作期間需要支援時有否員工從旁協助

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	有	155	77.5	77.5
	沒有	45	22.5	100.0
	總和	200	100.0	
遺漏值	99	8		
總和		208		

### 3. 家庭狀況

在 208 名受訪者中，超過七成的受訪者（71.6%）表示他們的工時減少與家人相處的時間。（見表 17）。當中，共超過六成受訪者(61.1%)表示工時有經常及間中導致家人不滿，其中表示工時經常導致家人不滿的有近兩成(18.1%)。（見表 18）

表17: 工作時間減少與你家人相處的時間

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的 是	149	71.6	71.6
沒有	43	20.7	92.3
沒有意見	16	7.7	100.0
總和	208	100.0	

表18：你的工時有否導致家人不滿

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的 經常	27	18.1	18.1
間中	64	43.0	61.1
甚少	33	22.1	83.2
從不	16	10.7	94.0
沒有意見	9	6.0	100.0
總和	149	100.0	
遺漏值 99	59		
總和	208		

調查發現，表示工時減少與家人相處的時間的受訪者中，逾六成(68.5%)同意及十分同意因工時而難以兼顧家庭責任而感到內疚。（參考表 19）。另外，有共五成三(53%)的受訪者表示，工時完全影響及很大程度上影響他們的家庭生活(參考表 20)。

表19: 工時而難以兼顧家庭責任而感到內疚

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的 十分同意	27	13.0	18.1	18.1
同意	75	36.1	50.3	68.5
不同意	31	14.9	20.8	89.3
十分不同意	1	.5	.7	89.9
沒有意見	15	7.2	10.1	100.0
總和	149	71.6	100.0	
遺漏值 系統界定的遺漏	59	28.4		
總和	208	100.0		

表20:工時有多大程度上影響家庭生活

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	完全影響	13	8.7	8.7
	很大影響	66	44.3	53.0
	很少影響	57	38.3	91.3
	完全沒有影響	12	8.1	99.3
	沒有意見	1	.7	100.0
	總和	149	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	59		
總和		208		

可見，長工時已影響受訪零售業僱員的家庭生活和影響他們與家人的關係。人一生會兼任不同的角色，例如：父母、子女、僱員、上司等。因零售業的工時過長，僱員須花上很多的時間來應付工作的需要，使他們未能同時在家庭和工作上取得協調，繼而影響家庭生活。

#### 4. 社交狀況

##### 4.1 朋友之間的關係

受訪者中，超過七成(73.9%)表示因工時而減少與朋友見面的次數 (參考表 21)。他們當中有近三成(24.5%)表示因此而感到與朋友關係很疏離。另外，表示因工時而減少與朋友見面次數的受訪者中，有接近三份之一的受訪者(37.1%)表示因此很大程度上影響他們的社交生活，近兩成(15.2%)更表示是完全影響社交生活 (參考表 22 及 23)。

表21: 工時減少與朋友見面的次數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	是	153	73.9	73.9
	否	47	22.7	96.6
	沒有意見	7	3.4	100.0
	總和	207	100.0	
遺漏值	99	1		
總和		208		

表22. 你在多大程度上感到與朋友關係疏離

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	非常疏離	22	14.6	14.6
	很疏離	37	24.5	39.1
	一般	81	53.6	92.7
	沒有影響	7	4.6	97.4
	沒有意見	4	2.6	100.0
	總和	151	100.0	
遺漏值	99	2		
	系統界定的遺漏	55		
	總和	57		
總和		208		

表23: 工時有多大程度上影響社交生活

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	完全影響	23	15.2	15.2
	很大影響	56	37.1	52.3
	很少影響	66	43.7	96.0
	完全沒有影響	3	2.0	98.0
	沒有意見	3	2.0	100.0
	總和	151	100.0	
遺漏值	99	2		
	系統界定的遺漏	55		
	總和	57		
總和		208		

#### 4.2. 結交異性及進修

在 208 名受訪者中，有近四成(38%)是單身，59%為非單身。在 78 個單身樣本，接近五成人表示工時令他們減少結識異性的機會（參考表 24）。

表24: 工時導致減少結識異性的機會

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	是	35	44.9	44.9
	否	28	35.9	80.8
	沒有意見	15	19.2	100.0
	總和	78	100.0	
遺漏值	系統界定的遺漏	130		
總和		208		

另外，有接近四成二成(41.8%)受訪者表示長工時完全影響及很大程度上影響其進修機會（參考表25）。

表25: 工時在多大程度上影響進修機會

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	完全影響	31	14.9	14.9
	很大影響	56	26.9	41.8
	很少影響	69	33.2	75.0
	完全沒有影響	39	18.8	93.8
	沒有意見	11	5.3	99.0
	無答案	2	1.0	100.0
	總和	208	100.0	

整體而言，調查揭示長工時影響了零售業從業員的社交生活，包括：減少與朋友相處時間，使友儕的關係變得疏離等。雖然科技發達，朋友間可以手機透過互聯網收發訊息，與好友保持聯繫，但互聯網上交流只局限於網絡上，缺乏面對面的交流及情感上的真實聯繫。當僱員忙到沒有時間的時候，高科技互聯網的交流也未解決他們心理上的需要。因此仍有不少受訪者表示長工時影響他們的社交生活。



#### 4. 健康狀況及行為

調查結果顯示，在 208 名受訪者當中，逾六成受訪者(60.1%)表示長工時為他們帶來的不適是疲倦，其次是壓力(53.4%)，腰背疼痛(51.4%)及肩頸疼痛(49.5%) (參考表 26)。當受訪者上班時感到疲倦時，他們會採用飲咖啡(37%)、聽音樂(26.9%)及舒展筋骨(25%)來提神。此外，接近四成(38.9%)認為工時在很大程度上影響健康，8.7%甚至認為工時是完全影響健康 (參考表 27)。

表26: 不適地方

	反應值	觀察值百分比
	個數	
不適地方 <sup>a</sup>		
(1)腰背疼痛	107	51.4%
(2)肩頸疼痛	103	49.5%
(3)上肢肌肉疼痛	53	25.5%
(4)下肢肌肉疼痛	92	44.2%
(5)胃痛	35	16.8%
(6)失眠	36	17.3%
(7)傷風感冒	22	10.6%
(8)頭痛	48	23.1%
(9)疲倦	125	60.1%
(10)壓力	111	53.4%
(11)焦慮	53	25.5%
(12)睡眠不足	55	26.4%
(13)其他	4	1.9%
(14)沒有不適	20	9.6%

表27: 工時在多大程度上影響健康

	次數	有效百分比	累積百分比
有效的			
完全影響	18	8.7	8.7
很大影響	81	38.9	47.6
很少影響	88	42.3	89.9
完全沒有影響	13	6.3	96.2
沒有意見	8	3.8	100.0
總和	208	100.0	

這反映長工時已影響到零售業僱員的健康。基本上，大部分零售業從業員是需要站立及招待客人。當他們要長時間工作，他們會較易出現疲憊的情況，而且他們的薪金大多數是以底薪和佣金計算，有時更需要追營業額。在這些條件下，長工時就變成催化劑，加劇影響零售業僱員的健康狀況。

## 6. 標準工時的意見

### 6.1. 標準工時

過半數受訪者(55.6%)期望減少工時。(參考表 28)。近八成(77.4%)表示贊成立法規管標準工時(參考表 29)。另有近九成(88.8%)表示，每周的工作時數應訂在 48 小時或以下，其中更有六成(60.4%)表示每周工時應設在 44 小時或以下(參考表 30)。由此可見，現時有不少零售業僱員對長工時工作感到不滿，認為政府有需要去立法標準工時，從而保障他們的生活質素及健康。故此，政府亦盡快立法，規管工時，保障工人，使他們有工作生活平衡。

表28: 對於現時的工時的意見

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	期望增加工時	6	2.9	2.9
	期望減少工時	115	55.6	58.5
	不需改變	65	31.4	89.9
	沒有意見	21	10.1	100.0
	總和	207	100.0	
遺漏值	99	1		
總和		208		

表29: 會否贊成立法規管每周標準工作時數

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	贊成	161	77.4	77.4
	反對	17	8.2	85.6
	沒有意見	30	14.4	100.0
	總和	208	100.0	

表30: 每週的工作時數應訂的水平

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	40小時	63	39.4	39.4
	44小時	33	20.6	60.0
	48小時	46	28.8	88.8
	其他	12	7.5	96.3
	沒有意見	6	3.8	100.0
	總和	160	100.0	
遺漏值	99	1		
	系統界定的遺漏	47		
	總和	48		
總和		208		

## 6.2 超時工作津貼

調查發現超過九成受訪者贊成立法規定僱主須給予超時工作津貼(參考表 31)。

表 31:贊成立法給予超時工作津貼

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	贊成	188	92.2	92.2
	反對	5	2.5	94.6
	沒有意見	11	5.4	100.0
	總和	204	100.0	
遺漏值	99	4		
總和		208		

### 6.3 最高工時

逾七成受訪者(70.9%)同意應訂定每周逾時工作時數上限 (參考表 32)。現時的《僱傭條例》並無訂定任何加班費、工時上限，或休息日工資來保障僱員，而超時工作的薪金安排亦只由勞資雙方自行商議訂立。我們發現部分僱主未有向僱員提供超時工作補薪或補假，所以我們敦促政府應立法規管給予員工超時工作津貼及最高工時以確保僱員獲得合理公平對待。

表32: 是否應訂每周逾時工作的時數上限

		次數	有效百分比	累積百分比
有效的	是	141	70.9	70.9
	否	23	11.6	82.4
	沒有意見	35	17.6	100.0
	總和	199	100.0	
遺漏值	99	9		
總和		208		

## 總結及建議

調查發現，大部份受訪者的工作時間冗長，其中 76.5% 受訪者的每周總工作時數超過世界勞工組織所建議的 40 小時，當中更有一半(50.5%)受訪者每周工作 54 小時或以上。近五成(43.7%) 受訪者表示由訪問當日起計，過去七天內曾超時工作，平均超時工作時數為 3.5 小時。

另外，逾七成(71.6%) 受訪者表示因長工時減少他們與家人相處的時間，其中分別超過一半受訪者表示因此而導致家人不滿(61.1%)和因此而難以兼顧家庭責任而感到內疚(68.5%)。逾五成(53%) 受訪者表示長工時完全及很大程度影響其家庭生活。

在社交方面，逾七成(73.9%) 受訪者表示因工時而減少與朋友見面的次數，當中共有 52.3% 受訪者認為這完全和很大地影響社交生活。在 78 名單身的受訪者中，近四成五(44.9%) 受訪者表示長工時令他們減少結識異性的機會。

調查亦揭示，長工時工作影響到僱員的健康，過半受訪者表示在工作期間出現疲倦(60.1%)、壓力(53.4%)和腰背疼痛(51.4%)等徵狀。近五成(47.6%) 受訪者表示，長工時完全影響及很大影響他們的健康。

另外，近八成(77.4%) 受訪者贊成標準工時立法，當中近九成(88.8%)認為每周工作時數應為訂在 48 小時或以下，其中六成(60%)的受訪者認為應把每周工時訂在 44 小時或以下。逾九成(92.2%) 受訪者贊成政府立法規定僱主需給予僱員超時工作津貼及逾七成受訪者(70.9%)同意應訂每周最高工作時數上限。

就上述的調查結果，我們作出以下建議：

### 1. 儘快立法訂定標準工時

前任行政長官曾蔭權在 2010-2011 年度的施政報告內宣佈，隨着《最低工資條例》實施後，會就立法標準工時進行研究<sup>8</sup>。梁振英在競選行政長官時亦曾承諾跟進上屆政府就標準工時的研究，並成立專責委員會，探討標準工時的立法工作和涵蓋範圍<sup>9</sup>。由前特首曾蔭權提出標準工時研究至今整整兩年時間，雖然上屆政府已把標準工時的研究報告提交予本屆的行政會議審議，但新政府至今仍未公佈任何研究進展和結果，亦沒有訂定標準工時立法的時間表。這反映特首梁振英根本沒有履行其參選行政長官時的承諾，儘快立法訂立標準工時。

<sup>8</sup> 香港特別行政區政府,《2010-11 施政報告》,2010, 段落 62

<sup>9</sup> 《梁振英行政長官競選政綱》,2012, P.6

調查發現，冗長的工作時間已剝削僱員與家人共敘天倫的時間及影響其社交生活與身體健康，這已令他們的生活質素大受影響。因此，我們建議政府應從速立法制定標準工時，當中包括訂定每周的標準工時。根據國際勞工公約的建議，每周標準工時應訂在 40 小時。事實上，調查發現，近八成受訪者贊成立法訂定標準工時，他們當中有近六成認為每周工作時數應該是 44 小時或以下，**我們建議政府應以此為參考，將每周標準工時訂於 44 小時的水平。**

除了每周工時外，我們建議規定僱主要給予僱員超時工作補償。根據外國經驗，大多數國家將逾時工作薪酬水平訂定為正常薪酬的 1.5 倍或以上<sup>10</sup>，因此我們認為香港的逾時工作薪酬水平也應該是正常薪酬的 1.5 倍，以尊重工人的額外付出。更重要的是，若逾時工作能無限地延長，標準工時等於形同虛設，所以我們建議政府必須訂立**每周最高工時上限，其水平為每周 54 小時**，以照顧工人休息和消閒的需要。

## 2. 制定配套措施，配合標準工時立法

標準工時能否加快推行，商界立場是決定因素。現時商界對標準工時立法存有疑慮，擔心規管工時會增加營運成本、減少僱員生產力和削弱企業競爭力等等。但我們認為標準工時並非洪水猛獸，只要政府能制定配套措施，相信能爭取更多商界支持標準工時立法。

我們建議政府可參考韓國的經驗，分階段實施標準工時，讓企業有充足時間以適應新安排。另外，在標準工時實施前或初期，政府可向企業提供經濟誘因，例如向企業發放現金津貼，鼓勵他們推行標準工時。此外，政府可容許僱主採用彈性工時制度，以應付周期性、每月或每天變動的工作量，例如可安排僱員每周最多可工作50小時，條件是在兩周內的平均工時不超過每周44小時。若政府能推行以上之建議，相信能釋除商界對標準工時的疑慮。

## 3. 儘快就標準工時展開公眾諮詢工作

調查發現，長工時已影響到零售業僱員的家庭及社交生活和身心健康。因此，標準工時的立法已是刻不容緩。我們建議特首梁振英應儘快公佈上屆政府的標準工時研究報告結果，不應再就在港實施標準工時的可行性進行重覆的研究。同時，特首梁振英應儘快設立專責委員會，立即展開有關標準工時的諮詢工作，聆聽各界人士，包括僱主及行業工會，特別是從事零售、運輸、飲食和保安服務業等需要長時間工作的僱主、僱員及工會的意見，以便他們能為標準工時的立法作好準備。

---

<sup>10</sup> 馬來西亞、南韓、新加坡和美國是 1.5 倍。芬蘭首兩小時是 1.5 倍，其後的時數則可獲雙倍薪酬。英國平日及星期六早上的薪酬為正常薪酬的 1.5 倍，但星期六下午、星期日及公眾假期的薪酬為雙倍。

#### 4. 積極推行家庭友善政策

理想的生活應是工作與家庭生活能相互平衡。本港僱員長工時的情況嚴重，不少僱員每天動輒需工作十數小時的工人，由於僱員將每天大部份時間用於工作而非家庭上，他們不能妥善地照顧其家人，與家人的關係日漸疏遠，最後影響整個家庭的氣氛。要改善工作與家庭生活的平衡，我們建議政府除立法制定標準工時外，還需要帶頭積極推行家庭友善政策，例如推廣彈性上班時間、設立侍產假及劃一公眾假期為有薪勞工假期至 17 天等，全面提升僱員的生活質素，讓他們有更多餘暇享受家庭生活，促進健康家庭的發展。

#### 5. 加強職業安全及健康的宣傳

工作時間冗長潛藏著不同的職業健康及安全問題。工傷意外一旦發生，不但受傷者及其家人感到傷痛，僱員對公司的歸屬感亦會減低，士氣及生產力繼而下降，僱主最後亦蒙上損失，可謂雙輸局面。

就零售業僱員而言，因其工作性質涉及人力提舉和長時間站立，腰背疼痛、關節磨損及下肢肌肉酸痛等骨骼肌肉毛病時常出現，嚴重影響他們的身理健康。職業安全健康局〔職安局〕曾就零售業僱員經常患上的健康問題作出一系列的建議<sup>11</sup>，例如僱員應盡量使用機械輔助設備搬運貨物，提取存放在高處的貨物時應使用符合安全標準的梯具，他們亦應穿著鞋底較厚和有避震軟墊的鞋以避免雙腳長時間受壓。

職安局經常舉辦展覽、提供課程和製作電視節目以宣傳上述提及的職業安全及健康訊息。可惜，因工作時間冗長，零售業僱員多未能有空從以上途徑接觸有關資訊，職安健文化繼而不能在業內普及。要有效地向僱員灌輸職安健意識，職安局可定期到商鋪派發宣傳單張，亦可定期派出職業安全健康大使與僱員直接溝通，強調職安健的重要性。望透過耳濡目染，增強僱員對職安健的認識。

#### 6. 鼓勵僱主照顧僱員不同方面的需要

僱主在制定營運策略時，除了考慮業務情況，還應顧及僱員在家庭生活，社交活動和健康狀況的需要。

家庭和社交方面，僱主應該避免僱員超時工作，例如在繁忙的季節和時段聘用更多人手幫忙，使僱員不用因人手短缺而要超時工作。此外，僱主需容許僱員依照需要，靈活地運用休息日和有薪年假。此兩項建議旨在增加僱員與家人相處

---

<sup>11</sup> 職業安全健康局,《進出口及零售批發業之職業安全健康調查報告》, 2008, P.38-39

和參與消閒活動的時間，僱主應詳細考慮。

健康方面，就零售業僱員長時間站立的工作性質，勞工處曾出版職業健康指南，提出各項可預防因長時間站立所引起的健康問題的方法讓僱主參考<sup>12</sup>。首先，僱主應為僱員安排休息時間，並在休息的地方提供座椅。另外，因僱員需長時間保持固定的姿勢站立，容易感到疲累，僱主應調配僱員輪流擔任不同的工作崗位，讓他們因應不同工作而改變工作姿勢。再者，在可行情況下，僱主應裝設有彈性的地面，例如用木和地氈鋪地面，減少腳部所承受的壓力。最後，某些工作若可以站立或坐著進行，例如收銀，僱主應為僱員提供座椅，讓他們坐著工作。要使上述方法被僱主採用，勞工處務必加強宣傳，例如定期將職業健康指南寄到商舖。另一方面，勞工處應加強執行職業安全及健康條例和增加勞工巡查，防止僱主製造不安全的工作環境及工序，使僱員的身理健康得以保障。

---

<sup>12</sup> 勞工處，《零售業預防長時間站立引致健康危害的指引》